

LE PROPOSTE DEI MANAGER PER UN PAESE PIÙ MERITOCRATICO, EQUO E COMPETITIVO

Proposte in tema di lavoro, società e welfare sostenute dal consenso di migliaia di manager, che presentiamo al mondo politico in vista delle prossime elezioni.

Febbraio 2008

Un'iniziativa di



INDICE

- Il ruolo del manager3

- Le proposte dei manager per un Paese più meritocratico, equo e competitivo5

- Manageritalia raccoglie migliaia di firme18

MANAGERITALIA (www.manageritalia.it) - (Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato) rappresenta a livello contrattuale i dirigenti del commercio, trasporti, turismo, servizi e terziario avanzato. La crescita dei suoi associati è avvenuta in parallelo con lo sviluppo del terziario in Italia negli ultimi 30 anni.

Oggi MANAGERITALIA significa oltre 33.000 manager in Italia: 22.000 dirigenti in attività che lavorano in 8.600 aziende, oltre a 6.000 dirigenti pensionati. Dal 2001 ha avviato forme di apertura e aggregazione verso i quadri e professional. In pochi anni se ne sono associati oltre 5.000, dando valore e concretezza al processo di naturale evoluzione e ampliamento della rappresentanza.

La Federazione è presente sul territorio nazionale con 15 Associazioni che offrono una vasta gamma di servizi, di derivazione contrattuale, quanto mai validi ed evoluti: formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.

IL RUOLO DEI MANAGER

Nelle più moderne economie i manager sono una componente importante e vitale per lo sviluppo economico e sociale. Nessuno ha più dubbi al riguardo. Solo l'Italia sembra non accorgersene e ne paga le conseguenze in termini di competitività, crescita e sviluppo.

Non se ne cura perché non fa nulla per favorire l'aumento della cultura e della presenza manageriale nelle imprese e nell'economia. Prova ne sia che i dirigenti privati sono circa l'1,5% del totale dei lavoratori dipendenti in Italia, contro il 3% di Francia e Germania e il 6% del Regno Unito.

E altrettanto vale anche per i quadri. Non se ne cura perché considera manager e lavoro dipendente qualificato più che una risorsa per il Paese una categoria da spremere fiscalmente sempre e comunque, anche quando è già in pensione, come ampiamente avvenuto negli ultimi anni. In questo modo, più di un milione di manager e alte professionalità (140mila dirigenti, 400mila quadri del settore privato e 500mila alte professionalità) e oltre mezzo milione di pensionati che hanno retribuzioni o pensioni tra 40mila e 100mila euro lordi annui, insomma, il cuore del ceto medio, subiscono da troppo tempo un'erosione immotivata e ingiusta del loro reddito.

Tra stereotipi e derive ideologiche fa comodo confondere l'intera categoria con quei pochissimi top manager che hanno guadagni milionari. Nella realtà invece il dirigente guadagna in media 100mila euro lordi all'anno (53mila euro netti) e il quadro ancor meno (55mila euro lordi e 33mila euro netti l'anno). A fronte di questo i manager assumono quotidianamente rischi e responsabilità di rilievo, sono sempre più soggetti a frequenti cambiamenti nei percorsi di carriera e a una forte flessibilità e precarietà dell'incarico. Insomma, non siamo ricchi da spremere, siamo invece attori importanti che contribuiscono in modo significativo e crescente allo sviluppo e alla competitività delle imprese e dell'economia. Siamo quelli che gestiscono e guidano le aziende, che contribuiscono più di altri a produrre valore aggiunto e innovazione e ad aumentare la produttività.

Certo, bisogna guardare anche a chi a ha redditi più bassi, a tutto il lavoro dipendente, ai giovani, alle imprese, abbiamo tante altre priorità. Pensiamo però di essere - per il contributo che diamo con il nostro lavoro

e quello che potremmo dare con le nostre idee - importanti per il futuro e per lo sviluppo e in questo senso anche noi prioritari.

Vogliamo migliorare la cultura e la presenza manageriale e dare il nostro contributo a definire le linee guida del Paese in termini di lavoro, società e welfare. Abbiamo idee e proposte innovative e interessanti non solo per la nostra categoria, ma per tutti. Chiediamo un Paese più meritocratico, equo e competitivo.

Presentiamo con questo documento solo alcune delle nostre proposte volte ad abbassare il peso del fisco e restituire potere d'acquisto al lavoro dipendente, a creare condizioni per la ripresa della produttività e dell'economia. Proposte avanzate ben prima che si accendesse il dibattito su questi temi. Chiediamo minore pressione fiscale per chi paga le tasse, certezze dal sistema previdenziale, più managerialità nelle imprese, minori oneri sulle retribuzioni, concertazione vera con tutte le categorie. Cinque proposte a favore dei manager e di tanti altri lavoratori e cittadini, sulle quali abbiamo già raccolto un ampio consenso tra i nostri 33.000 associati, tra altre organizzazioni e lavoratori e anche tra rappresentanti dell'intero arco parlamentare. Una condivisione e un consenso che meritano attenzione e soddisfazione.

Queste sono, in occasione delle elezioni politiche 2008, le nostre richieste a partiti e candidati. Su queste proposte ci confronteremo e chiederemo condivisione e risposte nell'interesse dei manager e di tutto il Paese.

Claudio Pasini
Presidente Manageritalia

LE PROPOSTE DEI MANAGER PER UN PAESE PIÙ MERITOCRATICO, EQUO E COMPETITIVO

Proposte in tema di lavoro, società e welfare aggiornate al febbraio 2008

1

Minore pressione fiscale per chi paga le tasse e contestuale riduzione della spesa pubblica

2

Certezza della tenuta delle pensioni

3

Più managerialità nelle imprese

4

Minori oneri sulle retribuzioni

5

Concertazione vera con tutte le categorie

Minore pressione fiscale per chi paga le tasse e contestuale riduzione della spesa pubblica

La categoria dei manager del terziario non ha mai chiesto né chiede trattamenti di favore. Siamo anzi consapevoli che contribuiamo molto al benessere collettivo, sia con l'intelligenza e l'impegno che mettiamo quotidianamente nelle aziende e nelle organizzazioni nelle quali operiamo, sia con la contribuzione che garantiamo alle casse dello Stato. Chiediamo però equità di trattamento, tra quanto diamo e quanto riceviamo da questo Stato. Senza mettere certo in discussione un dovere di solidarietà che sentiamo e che dobbiamo avere nei confronti della collettività. Ma questi devono essere principi generali in una nazione, non certo applicabili solo ai "soliti noti".

Un Paese nel quale la spesa pubblica nel 2006 rappresenta il 50,5% del Pil è un Paese gravemente malato, specie se si considera la qualità dei servizi assicurati dalla mano pubblica. La riduzione della spesa pubblica è la premessa necessaria alla riduzione della pressione fiscale.

L'evasione fiscale è stata stimata, nel 2007, pari a circa 270 miliardi di euro l'anno.

Non è accettabile che il principio

di solidarietà, condiviso e praticato, funzioni per chi più ha, a favore anche di chi più evade, come nei fatti ha previsto perversamente la legge finanziaria del 2007.

Per combattere l'evasione fiscale riteniamo andrebbe creato un conflitto di interesse tra chi offre e chi acquista un bene o una prestazione di servizio e far sì che la convenienza a evadere dell'uno trovi un ostacolo nella convenienza a rendere nota la transazione al fisco da parte dell'altro.

In pratica, i soggetti coinvolti in una qualche transazione di mercato devono essere posti in conflitto rispetto alle rispettive convenienze fiscali.

Pensiamo che il legislatore, in alcune situazioni, dovrebbe riconoscere al compratore la possibilità di portare in deduzione o detrazione una parte consistente del valore del bene o servizio acquistato - obbligando in tal modo il venditore ad assolvere ai propri obblighi fiscali - e prevedere, in caso di non osservanza, pesantissime sanzioni. In ogni caso occorre sempre procedere con rigorosi controlli e accertamenti.

Per attenuare l'eccesso di tassazione andrebbe riequilibrato l'at-

tuale sistema fiscale che con la normativa vigente penalizza la famiglia monoreddito con figli a carico, magari con l'introduzione anche nel nostro Paese, sulla scia dell'esperienza francese, del quoziente familiare.

Altrimenti, si potrebbero estende-

re le detrazioni per familiari a carico anche ai percettori di redditi medio-alti, così come avveniva prima della riforma del 2005, la quale ha avvantaggiato molto più le famiglie con più redditi e i single rispetto alle famiglie numerose e monoreddito.

I MANAGER ITALIANI CHIEDONO

che si intervenga sul sistema fiscale affinché:

- a) sia ridotta e riequilibrata la pressione fiscale – che penalizza la famiglia monoreddito con figli a carico – introducendo meccanismi, in primo luogo il quoziente familiare, che rendano equo e accettabile l'impegno fiscale per tutti i contribuenti;**
- b) sia estesa la possibilità di portare in detrazione una parte del bene o servizio acquistato in modo da obbligare il venditore di tale bene ad essere in regola con gli adempimenti fiscali;**
- c) sia attuata una lotta all'evasione fiscale seria che porti ad un aumento del reddito imponibile;**
- d) si abbandoni la pratica dei condoni.**

La certezza della tenuta delle pensioni

Per coprire, sul piano delle risorse finanziarie, il nuovo regime normativo sulle pensioni di anzianità, la legge che ha recepito il Protocollo del welfare del 23 luglio scorso ha disposto il blocco della indicizzazione dei trattamenti pensionistici superiori a otto volte il minimo Inps.

Una misura che Manageritalia ha fortemente contestato evidenziando, nelle sedi istituzionali, gli effetti che tale sospensione avrebbe prodotto in dieci anni sulle pensioni dei percettori di trattamenti pensionistici medi, pari a 8.000 euro circa in dieci anni.

La Federazione, dopo l'entrata in vigore della legge, si è adoperata per avviare delle cause pilota in alcune città italiane, finalizzate a sollevare la questione di illegittimità costituzionale della norma che ha introdotto la sospensione della perequazione.

In ogni caso la misura dell'ultimo governo ha ribadito un trend negativo che ha interessato il ceto medio sotto molteplici profili, un accanimento dell'ultimo esecutivo contro i redditi medio-alti, una pretesa di solidarietà sociale portata all'eccesso.

Sono state scongiurate, in questi anni, diverse misure inique: il con-

tributo di solidarietà del 3% sulle pensioni di importo superiore ai 5.000 euro mensili; i tetti di reddito per l'applicazione dei coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione, il limite di reddito per il nuovo credito d'imposta nel Mezzogiorno che è stato introdotto dalla Finanziaria 2008.

Tuttavia, nelle categorie di lavoratori dipendenti di livello medio, permane la sensazione di essere state il facile bersaglio di politiche inique che hanno indebolito la loro retribuzione e la loro pensione. Il principio che deve informare l'azione di governo è quello che, una volta adottato il sistema contributivo, il lavoratore abbia diritto a costruirsi il proprio capitale di contribuzione e che su tale somma nessun legislatore abbia diritto di decidere nuovi prelievi. Il lavoratore deve avere la certezza che su quell'importo che si è costruito negli anni non vi saranno in futuro nuovi contributi, né altre forme di trattamenti discriminatori che contrastino con i principi di corresponsività e di equivalenza attuariale.

Prima che fosse previsto il nuovo blocco della perequazione per gli importi superiori ai 3.539,72 eu-

ro, Manageritalia aveva già avanzato nelle sedi istituzionali la proposta della **rivalutazione al 100%** dei trattamenti pensionistici, un sistema di indicizzazione più equo per tutti i percettori di pensione, senza più il *décalage* previsto dalla normativa attuale.

Abbiamo calcolato che la differenza annua di spesa tra la perequazione parziale attualmente stabilita dall'ordinamento e l'indicizzazione piena è pari a quasi 100 milioni di euro all'anno. È una cifra rilevante, ma non irraggiungibile, ed è un meccanismo di equità sociale che tutti i sistemi di welfare in Europa garantiscono.

Inoltre, è da considerare che la mancata perequazione delle pensioni può, in certa misura, configurarsi come un contributo, sebbene non voluto, del lavoratore in quiescenza all'Inps. Se, per ipotesi, l'Inps perequasse tutti i trattamenti pensionistici al 100%, sicuramente andrebbe incontro a un maggiore esborso. Il differenziale è la somma che lo stato risparmia ogni anno. Non si può quindi non tener conto di questo ulteriore contributo involontario con cui ogni pensionato medio-alto, di anno in anno, è costretto a contribuire al welfare pubblico facendolo risparmiare.

La legge di recepimento del Protocollo non ha dato attuazione a

un principio che questo documento prevedeva, ovvero quello del superamento del divieto di **cumulo tra redditi da lavoro e redditi da pensione**, già previsto dalla legge delega sulla riforma previdenziale e mai attuato.

Si ritiene utile intervenire con una nuova legge che elimini definitivamente tale divieto, che ha agevolato in questi anni solo il lavoro sommerso, determinando una perdita per le gestioni previdenziali - che non incassano i contributi sull'attività lavorativa esercitata dal pensionato - e per il fisco, che non riscuote l'Irpef sul reddito da lavoro del pensionato.

Infine, molti ex dirigenti, fuoriusciti prematuramente dal mondo del lavoro, riescono a ottenere delle collaborazioni presso le aziende e versano i relativi contributi alla gestione separata dell'Inps.

Attualmente la legge non consente ai lavoratori iscritti alla predetta gestione di **proseguire con versamenti volontari** l'assicurazione presso altre forme di previdenza obbligatoria.

La disposizione risulta particolarmente iniqua, in quanto impedisce all'assicurato di perfezionare il diritto alla pensione nella forma obbligatoria nella quale ha contribuito più a lungo e quasi sempre con le retribuzioni più elevate,

con effetti tanto più gravi quanto minore è l'anzianità contributiva mancante al conseguimento del diritto a pensione. La Federazione auspica che il legislatore intervenga sollecitamente, in modo da consentire la possibilità di proseguire volontariamente l'assicurazione presso altre forme di previdenza obbligatoria e contemporaneamente versare la contribuzione dovuta alla gestione separata.

Infine, in un momento qual è quello attuale, in cui l'ultimo governo ha imposto notevoli sacrifici che hanno compresso i diritti previdenziali dei comuni cittadini, sembra auspicabile che il nuovo Parlamento si predisponga ad assumere un atteggiamento di sobrietà e di moderazione, eliminando o quantomeno autolimitando in qualche modo i **privilegi** previdenziali dei suoi membri.

I MANAGER ITALIANI CHIEDONO

che si intervenga sul sistema previdenziale pubblico affinché:

- a) sia riconosciuta la totale perequazione delle prestazioni pensionistiche;
- b) sia ampliata la possibilità di cumulare i redditi di lavoro con i redditi di pensione;
- c) sia ammessa la prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione per coloro i quali contestualmente contribuiscono ad altra gestione Inps, come per le ipotesi della gestione separata;
- d) siano ridotti i benefici esclusivi di alcune tipologie di pensioni privilegiate;
- e) si assumano iniziative per il recupero della contribuzione evasa.

Da anni Manageritalia si batte per dare impulso e diffondere la cultura manageriale nel Sud.

La gestione di un'azienda deve essere affidata a figure in grado di potenziare l'azienda stessa sul piano della competitività e di accompagnarla, in maniera adeguata, nei percorsi evolutivi del sistema economico.

Occorre spezzare la diffidenza, specie delle piccole imprese meridionali, a investire sui manager: l'imprenditore del Sud preferisce esercitare direttamente la gestione aziendale senza delegare al management. Siamo convinti che il problema della carenza dei manager nel Sud sia da attribuirsi alla mancanza di scelte imprenditoriali coraggiose, che investano maggiormente nelle professionalità elevate per lo sviluppo dell'impresa e per questo motivo chiediamo al legislatore di adottare strumenti adeguati che avrebbero il pregio di contribuire al rilancio economico nel Sud.

Non proponiamo misure assistenziali per i dirigenti bensì misure incentivanti per le imprese, quali:

- un credito d'imposta per le imprese del Sud che trasformano un contratto di lavoro di dirigente prestato in forma precaria in un'assunzione a tempo indeterminato;

- un contributo alle imprese meridionali che assumano quadri e dirigenti disoccupati.

La proposta di legge AS 1018 - "Misure a favore dell'incremento della managerialità nelle imprese del Mezzogiorno" - presentata dal senatore Giorgio Benvenuto nell'ultima legislatura, richiamava le nostre proposte e per tale motivo chiederemo che venga ripresentata al nuovo Parlamento.

Tenendo conto che la categoria dirigenziale non gode di ammortizzatori sociali e considerato altresì che moltissimi lavoratori ultracinquantenni espulsi prematuramente dal mondo del lavoro appartengono a categorie ad alta qualificazione, Manageritalia chiede che vengano sollecitamente adottate misure che incentivino le imprese a dotarsi di dirigenti in mobilità e che consentano a questi ultimi di trovare nuova occupazione in tempi ragionevoli.

Quando cessa il rapporto di lavoro e il dirigente si trova involontariamente disoccupato si deve poter rivolgere anch'esso ai servizi e alle tutele offerte dal welfare pubblico. Per anni ha contribuito solidariamente eppure, nel momento del bisogno, non gli è consentito

di usufruirne.

La nostra richiesta è che, almeno quando il dirigente si trova privo di occupazione, possa godere di parte della contribuzione versata sotto forma di prestazioni.

La categoria manageriale non intende sottrarsi al principio di solidarietà nei riguardi delle altre categorie. Tuttavia occorre che il legislatore si adoperi per prefigurare strumenti di protezione anche per quelle categorie che non sono sufficientemente tutelate sul piano della salvaguardia del posto di lavoro.

Per questo motivo, sotto il profilo normativo, Manageritalia intende focalizzare l'attenzione del legislatore su alcune misure che si rendono necessarie per creare forme di tutela per i manager a rischio espulsione. Si tratta di iniziative che perseguono i seguenti obiettivi strategici:

- 1) rendere meno gravoso il periodo di disoccupazione per la categoria dei lavoratori ad alta qualificazione;
- 2) garantire la parità di accesso al lavoro per i dirigenti ultracinquantenni espulsi attraverso un inasprimento del sistema sanzionatorio relativo al principio di discriminazione per età;
- 3) favorire le piccole imprese nel dotarsi di competenze manageriali per sviluppare la competi-

tività e crescere sul piano dimensionale;

- 4) consentire a chi ha perso un'occupazione dipendente e lavora come consulente, ma si trova a breve distanza di tempo dal raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità, di perfezionare tale diritto, con i versamenti volontari;
- 5) incentivare l'autoimprenditorialità dei lavoratori espulsi attraverso i Fondi rotativi di garanzia di origine contrattuale.

Nell'ultima legislatura è stato presentato un disegno di legge su questo tema, che contiene misure per la tutela dei manager a rischio espulsione (AC 3245 d'iniziativa dell'Onorevole Cesare Campa).

Per rendere meno gravoso il periodo di disoccupazione per la categoria dei lavoratori ad alta qualificazione, viene introdotta una forma di sostegno al reddito di € 800 mensili per tutta la durata del percepimento dell'indennità di disoccupazione. Nel provvedimento si chiede un inasprimento del sistema sanzionatorio relativo al principio di discriminazione per età e si prevede un credito d'imposta alle piccole e medie imprese che assumono dirigenti over 50 a tempo indeterminato. Si propone, infine, di incentivare l'autoimprenditorialità dei lavoratori espulsi attraverso Fondi rotativi di

garanzia di origine contrattuale. In conclusione, con questo pacchetto di misure il dirigente estromesso dal posto di lavoro sarebbe maggiormente tutelato sia sul piano economico, sia nella ricerca di una nuova occupazione.

Manageritalia, negli oltre 60 anni di attività, ha avuto cura di assicurare al management del terziario un contratto collettivo dinamico e di ausilio al welfare, cercando di sopperire alle carenze del welfare pubblico e molte volte sostituendolo (pur contribuendovi), tramite la creazione di un welfare privato finanziato dalle aziende e dai dirigenti: gli strumenti adottati andrebbero incentivati, vista la loro funzione sostitutiva, e non penalizzati.

Per quanto riguarda i Fondi di previdenza complementare, chiediamo norme stabili nel tempo affinché l'attuale disegno legislativo venga effettivamente attuato e, in particolare, proponiamo il miglioramento della tassazione dei rendimenti dei fondi pensione, affinché siano ulteriormente incentivati.

In ultimo, la formazione, continua e permanente, è un prerequisito indispensabile per garantire l'occupazione dei manager: essa costituisce la vera forma di "assicurazione" per la categoria. Proponiamo quindi di introdurre una nuova ipotesi di deduzione o detrazione riferita ai costi sostenuti per la formazione, quanto meno per i dirigenti e quadri ultracinquantenni privi di occupazione.

I MANAGER ITALIANI CHIEDONO

che siano disposti interventi urgenti a sostegno della managerialità per:

- a) favorire la crescita occupazionale, con particolare riguardo al Mezzogiorno e alla managerialità femminile, ampliando e confermando gli strumenti legislativi ad hoc;**
- b) introdurre gli ammortizzatori sociali, oggi pressoché assenti per i manager, prestando attenzione alla crescente precarietà manageriale degli over 50;**
- c) implementare il sistema di garanzie e tutele di previdenza, di assistenza sanitaria e di formazione professionale integrative, che suppliscono alle inadeguatezze del welfare pubblico**
- e) si assumano iniziative per il recupero della contribuzione evasa.**

Minori oneri sulle retribuzioni

Il cuneo fiscale per la dirigenza italiana, cioè la differenza tra il costo del lavoro per l'impresa e quanto i lavoratori percepiscono in busta paga, è di circa 65 punti percentuali. Per esempio, se si considera una retribuzione lorda di 100mila euro, il netto che il dirigente andrà a percepire sarà pari a 54.760 euro a fronte di un costo aziendale di 151.000 euro.

È certamente un valore considerevole che si colloca tra i più alti in Europa e il suo contenimento è oggi al centro di un vivo dibattito politico ed economico.

Con la legge finanziaria per il 2007, per i dirigenti il cuneo fiscale si è allargato, avendo ridotto il netto in busta paga. Conseguenza dell'impatto negativo sui redditi superiori ai 40mila euro, che ha portato a una sensibile riduzione del reddito netto nelle buste paga del 2007 e del 2008, è derivato poi anche dalla penalizzante modifica degli scaglioni di reddito e dal prelievo fiscale originato dai diffusi incrementi di addizionali regionali e comunali. L'incremento dell'imposizione fiscale è stato pari a circa di 1.500 euro annui netti come media nazionale, ma in alcune città pari a circa 2.300 eu-

ro netti, come nel caso di Roma.

Il nuovo governo dovrà sollecitamente riprendere la trattativa con le Parti sociali per la riduzione della tassazione sul lavoro dipendente.

Sotto questo profilo siamo favorevoli all'aumento delle detrazioni delle spese sostenute per il lavoro dipendente, inteso a favorire tutte le categorie di lavoro subordinato, anche quelle più qualificate.

Per ridurre il costo del lavoro della categoria, Manageritalia con le sue controparti ha largamente innovato con importanti interventi contrattuali, ma anche il legislatore deve fare la sua parte. È necessario prevedere ulteriori incentivi, rispetto a quelli previsti dalla legge di recepimento del Protocollo del 23 luglio 2007, per l'utilizzo della parte della retribuzione detta "variabile".

La retribuzione spettante ai lavoratori ad alta qualificazione, come i dirigenti, è infatti strettamente legata ai risultati conseguiti con la propria prestazione lavorativa secondo una logica premiante e incentivante delle performance conseguite a livello individuale e del livello di produttività aziendale.

Le aziende nell'attuale contesto economico sempre più devono investire nel capitale umano attraverso il riconoscimento della competenza e della qualità del lavoro prestato.

Manageritalia sostiene sia possibile un'ulteriore elevazione dell'attuale aliquota di decontribuzione della retribuzione variabile legata alla produttività e ai risultati ottenuti a beneficio della propria azienda, attualmente al 5% affinché sia possibile differenziare il costo del lavoro su base microeconomica, utilizzando indicatori oggettivi che solo la produttività del lavoro è in grado di offrire.

Il 23 gennaio 2008 Manageritalia ha sottoscritto con le proprie controparti un avviso comune con il quale abbiamo chiesto al

governo di incrementare il tetto di decontribuzione della retribuzione variabile fino ad almeno il 15% della retribuzione lorda annua, senza contribuzione figurativa per la parte eccedente l'attuale 5% previsto dalla legge e con l'applicazione di un contributo di solidarietà da versare all'Inps.

Meglio sarebbe, sicuramente, la detassazione della retribuzione variabile, ma per ridurre il costo del lavoro siamo disponibili a rinunciare a parte della contribuzione, per dimostrare il vantaggio del nostro apporto in azienda siamo disponibili a scommettere sui risultati della produzione.

Riteniamo inoltre vadano detassati gli incrementi contrattuali nazionali di lavoro.

I MANAGER ITALIANI CHIEDONO

che sia ridotto il costo del lavoro dipendente:

- a) defiscalizzando gli aumenti dei rinnovi contrattuali;**
- b) ampliando le possibilità di deduzione o detrazione degli oneri per i redditi da lavoro dipendente;**
- c) riducendo la misura della tassazione e della contribuzione sulla parte variabile della retribuzione.**

Concertazione vera con tutte le categorie

La concertazione è il metodo con il quale i governi consultano e coinvolgono le parti sociali (sindacati degli imprenditori e dei lavoratori, organizzazioni di categoria, altri soggetti portatori di interessi) per condividere ed esporre le scelte di politica economica e sociale. Il valore e le potenzialità della concertazione, per quanto unanimemente riconosciuti, sono tuttavia ancora ricondotti al passato modello fondato sul noto Protocollo del lavoro del luglio del '93, poco orientato a privilegiare le politiche di sviluppo, oggi così importanti in un contesto economico sempre più esposto alla competizione fra imprese e mercati.

Manageritalia chiede quindi che il metodo della concertazione sia ridefinito affinché diventi sede privilegiata di esame, approfondimento e proposta delle politiche economiche e del lavoro, rendendone partecipi effettivamente tutte le categorie del mondo produttivo.

Troppo spesso, infatti, i manager, pur avendo la responsabilità della crescita del mercato italiano, vengono insensatamente esclusi dai tavoli della concertazione in no-

me di un criterio rappresentativo ormai obsoleto. Se davvero si ha interesse a dare impulso allo sviluppo socio-economico, occorre dare ascolto a coloro i quali incidono sul futuro delle imprese italiane e dei lavoratori dipendenti.

Occorre dunque ripensare a un confronto stabile e organizzato, ove le parti sociali conoscano in anticipo e con approfondimento gli argomenti da discutere e siano quindi effettivamente in grado di essere propositivi. E occorre anche ridefinire il concetto di parti sociali in relazione ai criteri di rappresentatività, per allargare la partecipazione al dialogo anche verso soggetti che pur essendo numericamente poco rappresentativi costituiscono realtà importanti nel contesto del loro settore o ambito di attività.

Manageritalia intende sostenere una riforma del Cnel come sede principale, stabile, permanente ed effettiva di confronto fra le parti sociali e le istituzioni con articolazione distinta in macro-gruppi di interesse nei quali siano previsti i dirigenti.

I MANAGER ITALIANI CHIEDONO

che sia ripensato il metodo della concertazione coinvolgendo, per ciascun tema, le organizzazioni di categoria portatrici degli interessi, affinché le medesime possano effettivamente offrire il loro apporto, contribuendo alle politiche di sviluppo socio-economico del Paese

MANAGERITALIA RACCOGLIE MIGLIAIA DI FIRME

L'iniziativa di Manageritalia FIRMA&AFFERMA i tuoi valori ha raccolto in pochi mesi 15.466 firme a sostegno delle proposte avanzate per avere un Paese più meritocratico, più equo e più competitivo.

FIRMA&AFFERMA i tuoi valori è l'iniziativa lanciata ai primi di maggio 2007 da Manageritalia, Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del terziario, per portare all'attenzione di opinione pubblica e istituzioni le proposte dei manager italiani per contribuire al dibattito allora in corso su lavoro, società e welfare e rendere più equo, meritocratico e competitivo il nostro Paese.

Una firma per affermare le proposte. Si è chiesto ai manager di sottoscrivere le proposte di Manageritalia per avere: minore pressione fiscale per chi paga le tasse, certezze dal sistema previdenziale, più managerialità nelle imprese, minori oneri sulle retribuzioni, concertazione vera con tutte le categorie.

Poche istanze, ma estremamente chiare e importanti per la categoria e per tanti altri lavoratori e cittadini.

Abbiamo così voluto, all'interno di un disegno teso a valorizzare i manager e il loro apporto allo sviluppo economico e sociale del Paese, far sentire la nostra voce e la nostra capacità di proposta per dare il nostro contributo e avere ascolto e riconoscimento. Non ci siamo limitati a fare richieste corporative perché riteniamo ci sia bisogno di un forte cambiamento che porti benefici all'intero Paese, ai dirigenti, ai quadri e anche a tutti i lavoratori e cittadini. Abbiamo avanzato proposte che non hanno appartenenza politica e non sono contro nessuno schieramento politico, ma sono finalizzate al miglioramento della realtà attuale.

La raccolta delle firme, partita a maggio in occasione delle assemblee delle 15 Associazioni territoriali di Manageritalia, è poi continuata sino a

fine settembre, utilizzando le sedi delle Associazioni e il sito Manageritalia per far firmare i manager associati. In cinque mesi abbiamo raccolto oltre 15.000 firme e tanti di più sono quelli che dentro e fuori la nostra Organizzazione hanno approvato e condiviso la nostra iniziativa.

Le risposte del mondo politico. Nella sua quotidiana attività di rappresentanza istituzionale, Manageritalia, che già da tempo portava avanti queste proposte, ha potuto così avvalersi anche della forza delle migliaia di firme che si stavano raccogliendo. La condivisione delle nostre proposte da parte di quasi tutto l'arco parlamentare non ci ha comunque permesso di incidere, se non in minima parte, sulla Finanziaria 2008.

Per coinvolgere ancora più puntualmente il mondo politico, agli inizi di novembre abbiamo proposto ad alcuni parlamentari di maggioranza e opposizione dieci domande per capire il loro accordo o disaccordo con le proposte avanzate. Anche in questo caso l'accordo con le proposte avanzate è stato quasi totale.

Insomma, ci presentiamo al mondo politico forti dell'ampio consenso raccolto, ritenendo di potere e dover dare il nostro contributo a definire il futuro.

15466
firme raccolte



MANAGERITALIA®

FEDERAZIONE NAZIONALE DEI DIRIGENTI, QUADRI E PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO, SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

SEDE Via Nazionale, 163 - 00184 Roma • Tel. 0669942441 - fax 066781794

UFFICIO PRESIDENZA MILANO Via Stoppani 6 - 20129 Milano • Tel. 0229409078 - fax 0229409836

www.manageritalia.it • manageritalia@manageritalia.it